Niveau(x) d'enseignement: 7 Numéro EDUQ : 9170792
Centre d'intérêt: 040

Guide d'interprétation de l'article 12 de la Loi des collèges / Groupe de travail de la Fédération des cégeps. -- Montréal : Fédération des cégeps, 1984.
9, [7] f. ; 28 cm.

Titre de la couv. En tête du titre: 92e A.G., point 4.2.

Vedette(s)-secondaire(s): Fédération des cégeps

Descripteur(s): Loi provinciale • Guide

Identificateur(s) de sujet: Loi des collèges

Ce document reflète l'option délibérée du groupe de travail pour une interprétation restrictive du texte de la loi des collèges.

Type de document:

870792

92e A.G.
POINT 4.2

GUIDE D'INTERPRÉTATION DE L'ARTICLE 12 DE LA LOI DES COLLÈGES

Groupe de travail de la
Fédération des cégeps

18 mai 1984

AVERTISSEMENT

Ce document a été élaboré par un groupe de travail à la suite d'une demande de l'Assemblée générale. Il est le fruit de réflexions de praticiens du réseau. Il ne doit donc pas être pris comme le résultat d'un travail d'hommes de loi, même si le groupe de travail disposait, pour élaborer ce guide, de plusieurs avis juridiques et d'une bonne connaissance de la loi des collèges. Il faut enfin mentionner que le groupe de travail avait délibérément opté pour une interprétation restrictive du texte de loi. Ce guide a cependant l'avantage de mettre à la disposition de ceux à qui revient d'interpréter l'application de cet article, un tout cohérent.

SOMMAIRE

		Page
1.	L'ARTICLE 12 DE LA LOI	2
2.	LES RÈGLES GÉNÉRALES D'INTERPRÉTATION	2
	2.1 Portée du premier paragraphe	2
	2.2 Portée du deuxième paragraphe	3
	2.2.1 Portée générale	3
	2.2.2 Catégories d'employés	3
	2.2.3 Sens de l'expression "questions concernant l'engagement"	4
	2.2.4 Sens de l'expression "questions concernant les conditions de travail"	4
	2.2.5 Sens du mot "voter"	4
	2.3 L'article 12 et la procédure	4
3.	LES RÈGLES GÉNÉRALES D'APPLICATION DE L'ARTICLE 12	4
	3.1 L'application du premier paragraphe	4
	3.2 L'application du deuxième paragraphe	5
	3.2.1 Double test	5
	3.2.2 Consultation de la liste de cas et du résumé schématique	5
	3.2.3 Rôle du président du conseil	5
	NOTES EXPLICATIVES (#1 à #11)	6

Annexe 1: Liste de cas où s'applique l'article 12
Annexe 2: Résumé schématique des règles d'application de l'article 12

GUIDE D'INTERPRÉTATION DE L'ARTICLE 12 DE LA LOI DES COLLÈGES

1. L'ARTICLE 12 DE LA LOI

L'article 12 de la Loi des collèges d'enseignement général et professionnel stipule ce qui suit:

> "Une personne qui fait partie d'un conseil ne doit pas avoir, directement ou indirectement, par elle-même, ou son associé, un intérêt dans un contrat avec le collège, en retirer un avantage ou accepter un don, une rémunération ou une promesse en rapport avec ses devoirs.
>
> Le présent article ne s'applique pas à l'actionnaire d'une compagnie constituée de bonne foi ni à un membre du personnel d'un collège qui fait partie du conseil à l'égard de son contrat d'engagement; cependant, un membre du personnel d'un collège qui fait partie du conseil peut prendre part aux délibérations mais ne peut voter sur toute question concernant l'engagement et les conditions de travail de la catégorie d'employés à laquelle il appartient. Sauf le directeur général, un membre du personnel d'un collège qui fait partie du conseil ne peut voter sur toute question concernant les conditions de travail d'autres catégories d'employés.
>
> Une violation du présent article constitue une infraction qui rend le contrevenant inhabile pendant cinq ans à faire partie du conseil d'un collège; de plus, il doit rendre compte au conseil de tout ce dont il a illégalement profité." (1)

2. LES RÈGLES GÉNÉRALES D'INTERPRÉTATION DE L'ARTICLE 12.

2.1 La portée du premier paragraphe.

Le premier paragraphe de l'article 12 rappelle le devoir de désintéressement auquel sont tenus tous les membres du conseil d'administration d'un collège. En vertu du droit commun, tout administrateur est tenu d'agir dans les meilleurs intérêts de la corporation et de se comporter avec elle avec soin, diligence, bonne foi et loyauté, comme un mandataire fiable. L'administrateur doit aussi s'abstenir de rechercher un avantage personnel ou de favoriser les intérêts d'un tiers, qu'il s'agisse d'une personne ou d'un groupe. (2)

De plus, le premier paragraphe de l'article 12 prévoit que la personne en conflit d'intérêts au sens mentionné dans ce paragraphe, non seulement doit s'abstenir de participer aux décisions mais doit également renoncer à être un membre du conseil, sauf s'il s'agit d'un actionnaire d'une compagnie constituée de bonne foi ou, à l'égard de son contrat d'engagement, d'un membre du personnel du collège qui fait partie du conseil.

.../

2.2 La portée du deuxième paragraphe.

2.2.1 Portée générale

Le deuxième paragraphe de l'article 12 concerne les membres du conseil d'administration d'un collège qui font partie du personnel de ce collège. On y réglemente leur participation à toute décision relative à toute décision relative à des questions d'engagement et de conditions de travail d'employés du collège.

En vertu de ce paragraphe, un membre du personnel du collège qui fait partie du conseil est en conflit d'intérêts dans les cas suivants:(3)

a) quand son intérêt personnel est en cause, relativement à son engagement ou à ses conditions de travail: en pareil cas, le membre peut prendre part aux délibérations mais n'a pas droit de voter;

b) quand intervient l'intérêt personnel d'une personne faisant partie de la même catégorie d'employés que ce membre relativement à son engagement ou à ses conditions de travail: en pareil cas, le membre peut prendre part aux délibérations mais n'a pas droit de voter;

c) quand intervient l'intérêt personnel d'une personne faisant partie d'une catégorie d'employés autre que celle à laquelle ce membre appartient, relativement à ses conditions de travail: dans ce cas, sauf s'il s'agit du directeur général, le membre ne peut ni prendre part aux délibérations, ni voter.

2.2.2 Catégories d'employés

Pour les fins de l'article 12 de la Loi, on définit ainsi l'expression "catégorie d'employés": groupe de personnes à l'emploi du collège dont les conditions d'engagement et de travail sont établies par des conventions collectives ou des politiques de gestion spécifiques (4).

Le Collège compte cinq catégories distinctes d'employés:

- les enseignants;
- les professionnels;
- le personnel de soutien;
- les cadres et gérants;
- le personnel hors-cadre.

.../

2.2.3 Sens de l'expression "question concernant l'engagement"

Cette expression recouvre à la fois et entre autres l'embauche, l'engagement, le réengagement, le congédiement, la mise à pied et le non-réengagement d'un employé.

2.2.4 Sens de l'expression "questions concernant les conditions de travail"

Le sens de cette expression est très large et vise tout ce qui est en rapport avec le contrat de travail, c'est-à-dire tout ce qui touche l'emploi, ou tout ce qui encadre la prestation de service, ou encore tout ce qui est contenu dans les conventions collectives de travail ou ce qui en tient lieu. (5)

2.2.5 Sens du mot "voter"

Compte tenu du contexte général de l'article 12, le mot "voter" doit être entendu de la manière suivante: une personne vote lorsqu'elle propose ou appuie une proposition ou encore lorsqu'elle fait connaître son suffrage. Il y a donc lieu de distinguer de l'action de voter celle de participer aux délibérations. (6)

2.3 L'article 12 et la procédure

Sont également soumises aux stipulations de l'article 12, toutes les propositions portant sur des questions de procédures à propos de projets de résolutions dont le contenu est visé par ce même article 12, telles une motion de dépôt, de renvoi d'une question à une séance ultérieure, de renvoi d'une question à un comité etc. (7)

3. LES RÈGLES GÉNÉRALES D'APPLICATION DE L'ARTICLE 12

3.1 L'application du premier paragraphe

Il n'y a pas de règle générale pour apprécier la conduite d'un membre du conseil d'administration en regard de son devoir de désintéressement. En ce domaine, chaque cas est un cas d'espèce. (8)

Par ailleurs, comme le devoir de désintéressement d'un membre du conseil est un devoir personnel et que c'est celui qui y est tenu qui est le premier garant de son exécution, la personne en cause ne peut juridiquement s'exonérer en invoquant que son intérêt ou sa bonne foi étaient connus du conseil. (9)

.../

3.2 L'application du deuxième paragraphe

3.2.1 Double test

Avant d'être mise aux voix, toute proposition reçue par l'assemblée est soumise aux deux tests suivants:

Test 1: La proposition débattue concerne-t-elle l'engagement ou les condition de travail d'une catégorie d'employés?

Test 2: La proposition est-elle génératrice de conflits d'intérêts? (10)

Si l'une ou l'autre des réponses est positive, on applique alors les prescriptions de l'article 12.

3.2.2 Consultation de la liste de cas et du résumé schématique

Pour faciliter l'analyse des diverses propositions reçues par l'assemblée, on recourt aux annexe I et II qui présentent, d'une part, la liste des cas les plus fréquemment rencontrés et, d'autre part, un résumé schématique des règles d'application de l'article 12.

3.2.3 Rôle du président du conseil

Lorsqu'une proposition est reçue par l'assemblée, il appartient au président du conseil de décider, à la lumière des règles générales d'interprétation énoncées plus haut, si l'article 12 de la Loi s'y applique, auquel cas il détermine les membres habiles à délibérer et à voter. La décision du président est sans appel. (11)

.../

NOTES EXPLICATIVES

Note explicative #1

Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel, 1977, L.R.Q., chapitre C-29 et modifications, article 12.

Note explicative #2

"Le droit commun impose aux administrateurs d'une corporation des devoirs généraux rigoureux, et il les assortit de sanctions.

La doctrine québécoise relative au droit des compagnies affirme qu'un administrateur est tenu d'agir dans les meilleurs intérêts de la corporation et de se comporter envers elle avec soin, diligence, bonne foi et loyauté, comme un mandataire fiable; en corollaire, elle précise qu'un administrateur doit s'abstenir de rechercher un avantage personnel ou de favoriser les intérêts d'un tiers, qu'il s'agisse d'une personne ou d'un groupe.

Ces devoirs généraux de l'administrateur ont été dégagés par notre jurisprudence dans des arrêts où il s'agissait de poursuites intentées contre des administrateurs de sociétés commerciales. Il n'y a pas lieu, pour autant, de les écarter.

La raison en est simple: cette jurisprudence ne fait qu'appliquer les règles du mandat de notre droit civil sauf certains emprunts au domaine de la common law. Or ces règles du mandat sont générales: elles régissent tant l'administrateur d'une société commerciale que celui d'une corporation sans but lucratif ou d'un collège".

(Opinion légale du 12 février 1982 de Me Roger David, pp.3 et 4).

Note explicative #3

Inspiré de l'opinion légale du 15 avril 1980 de Me Ronald Bourguignon qui, à la page 5 de son avis, décrit ainsi les trois cas de conflit d'intérêts prévus au deuxième paragraphe de l'article 12:

"a) quand son intérêt personnel est en cause, relativement à son engagement ou à ses conditions de travail;
b) quand intervient l'intérêt personnel d'une personne faisant partie de la même catégorie d'employés que ce membre relativement à son contrat ou à ses conditions de travail;
c) quand intervient l'intérêt personnel d'une personne faisant partie d'une catégorie d'employés autre que celle à laquelle ce membre appartient, relativement à ses conditions de travail."

.../

Note explicative #3 (suite)

Sur le droit de délibérer et de voter, on lit ceci à la page 6 du "Rapport et recommandations du comité d'étude sur les conflits d'intérêts" (janvier 1981, Cégep de Rimouski):

"Étant donné l'utilisation de deux expressions différentes dans un même article ("ne peut voter" dans un cas et " ne peut prendre part aux délibérations et ne peut voter" dans le 2e cas), nous devons utiliser le principe d'interprétation voulant que le législateur emploie des expressions différentes pour désigner des choses différentes.

"A la lumière de ce principe, nous sommes d'avis que le législateur entend le terme "droit de vote" comme étant "l'acte accompli dans une assemblée délibérante", l'acte de vote comprenant toutes les étapes pour en arriver à une résolution ou un règlement c'est-à-dire une proposition, un appui, les délibérations et le scrutin.

"Pour nous, lorsque quelqu'un ne peut voter, il ne peut rien faire de tout ça: ni proposer, ni appuyer, ni prendre part aux délibérations...

"Toutefois, la loi a prévu une exception: le membre du conseil peut parfois "prendre part aux délibération", c'est-à-dire lorsqu'il s'agit de décisions le concernant ou concernant sa catégorie d'employés. Selon nous, cette exception a été placée là pour permettre au membre concerné d'éclairer les autres membres du conseil appelés à se prononcer parce qu'il possède sans doute une information privilégiée et un point de vue dont il est peut-être important de tenir compte."

Note explicative #4

"...une catégorie d'employés c'est une classe ou un groupe de personnes qui ont des caractéristiques communes entre elles par rapport à la communauté collégiale et/ou qui sont régies par des conventions ou des politiques de gestion distinctes."

("Rapport et recommandations du comité d'étude sur les conflits d'intérêts", janvier 1981, Cégep de Rimouski, p. 3.)

Note explicative #5

Aux pages 15 et 16 de son opinion légale du 12 février 1982, Me Roger David écrit:

"Qu'en est-il ... de la portée du terme "conditions de travail"? Le législateur s'est toujours gardé de définir ce terme. La jurisprudence s'y est, par ailleurs, employée: elle y a vu un concept très large.

.../

Note explicative # 5 (suite)

"En bref, la jurisprudence rattache aux"conditions de travail" tout ce qui est en rapport avec le contrat de travail; d'une part, il s'agira des droits collectifs afférents au statut représentatif du syndicat; d'autre part, il s'agira de tout ce qui touche l'emploi ou qui encadre la prestation de services.

.....

"Peut-on, par ailleurs, limiter l'étendue du terme "conditions de travail" au seul contenu du contrat de travail ou d'une convention collective? On ne peut conclure ainsi: ce serait restreindre la portée de l'intention législative. Notons à cet égard qu'en ce qui concerne le personnel de direction, c'est principalement dans les Règlements d'application adoptés par le gouvernement en vertu de la Loi des collèges, de même que dans le Règlement intérieur du collège et dans sa Politique de gestion, que l'on retrouve le régime de leurs conditions de travail."

Note explicative #6

A la page 11 de son opinion légale du 12 février 1982, Me Roger David écrit:

"L'article 12 fait emploi de deux concepts: d'une part, le droit de vote et, d'autre part, le droit de participer aux délibérations. Ces concepts doivent être distingués, en se référant principalement au texte législatif.

"On reconnaît habituellement que le droit de vote permet: de se porter proposeur ou d'appuyer une proposition; de prendre part au débat sur la question; et de participer au scrutin."

Note explicative #7

"... les votes sur des questions de procédures touchant des résolutions dont le contenu est visé par l'article 12 sont, eux aussi, dépendant de l'article 12".

(Rapport et recommandations du comité d'étude sur les conflits d'intérêts, janvier 1981, Cégep de Rimouski, p. 8).

Note explicative #8

"... le membre du conseil d'un collège est un administrateur, gestionnaire de fonds publics; ce statut comporte des devoirs exigeants de bonne foi, loyauté et désintéressement. Les critères d'appréciation de cette conduite d'un membre du conseil, par ailleurs, ne peuvent être formulés dans l'abstrait; en ce domaine, chaque cas est un cas d'espèce".

(Opinion légale du 12 février 1982 de Me Roger David, p. 5).

.../

Note explicative #9

"Le devoir de désintéressement d'un membre du conseil est personnel. Celui qui y est tenu est le premier garant de son exécution.

"Un administrateur ne peut juridiquement s'exonérer en invoquant que son intérêt était connu du conseil ou sa bonne foi".

(Ibidem, p. 7).

Note explicative #10

Inspiré des pages 14 et 15 de l'opinion légale du 15 avril 1980 de Me Ronald Bourguignon.

Note explicative #11

"Lorsqu'un intervenant a des doutes sur la qualification du sujet à débattre, il en fait un point d'ordre qui doit être discuté par préséance et tranché par le président de l'assemblée. S'il y a véritable difficulté, le président peut consulter, obtenir des expertises et, pour ce faire, il peut même aller jusqu'à suspendre toute discussion sur le sujet jusqu'à ce qu'il soit en mesure de prendre position. Lorsque le président est prêt, il rend sa décision qui est finale. La décision du président, dans un tel cas, ne peut être renversée que par une cour de justice. Le recours en justice est généralement initié par le ou les intervenants non satisfaits de la décision du président et à leurs propres frais. Une fois la décision du président rendue, les intervenants habilités à voter votent et seuls leurs votes sont consignés au procès-verbal."

(Opinion légale du 7 octobre 1983 de Me Michel Blouin).

LISTE DE CAS OÙ S'APPLIQUE L'ARTICLE 12

Sujet	Contenu	Exclu de la délibération	Exclu du vote
1.- Engagement ou congédiement d'un directeur général;	Engagement d'un hors-cadre;	-	Le directeur général en poste;
2.- Nomination au poste de directeur général d'une personne qui n'est pas déjà à l'emploi du Collège;	Engagement d'un hors-cadre;	-	Le directeur général en poste;
3.- Processus d'engagement d'un directeur général: - établissement d'un échéancier; - formation d'un jury; - choix des conditions d'admissibilité et des critères de sélection;	Questions relatives à l'engagement d'un hors-cadre;	-	Le directeur général en poste;
4.- Nomination, révocation de mandat, renouvellement ou non-renouvellement de mandat d'un directeur général;	Conditions de travail d'un hors-cadre;	Le D.S.P., Le D.S.A.E., Les enseignants, Le professionnel, L'employé de soutien;	Le directeur général, Le D.S.P., Le D.S.A.E., Les enseignants, Le professionnel, L'employé de soutien;
5.- Processus d'évaluation d'un directeur général: - formation d'un comité d'évaluation; - choix des critères d'évaluation; - établissement des mécanismes de consultation;	Conditions de travail d'un hors-cadre;	Le D.S.P., Le D.S.A.E., Les enseignants, Le professionnel, L'employé de soutien;	Le directeur général, Le D.S.P., Le D.S.A.E., Les enseignants, Le professionnel, L'employé de soutien;

.../

ANNEXE I

LISTE DE CAS OU S'APPLIQUE L'ARTICLE 12

Sujet	Contenu	Exclu de la délibération	Exclu du vote
6.- Durée du mandat d'un directeur général, fixation de son salaire et de ses autres conditions de travail;	Conditions de travail d'un hors-cadre;	Le D.S.P., Le D.S.A.E., Les enseignants, Le professionnel, L'employé de soutien;	Le directeur général, Le D.S.P., Le D.S.A.E., Les enseignants, Le professionnel, L'employé de soutien;
7.- Engagement ou congédiement d'un D.S.P., d'un cadre ou d'un gérant;	Engagement d'un cadre/gérant;	-	Le D.S.P., Le D.S.A.E.;
8.- Nomination à titre de D.S.P., de cadre ou de gérant d'une personne qui n'est pas déjà à l'emploi du Collège;	Engagement d'un cadre/gérant;	-	Le D.S.P., Le D.S.A.E.;
9.- Processus d'engagement d'un D.S.P., d'un cadre ou d'un gérant;	Question relative à l'engagement d'un cadre/gérant;	-	Le D.S.P., Le D.S.A.E.;
10.- Nomination, révocation de mandat, renouvellement ou non-renouvellement de mandat d'un D.S.P.;	Conditions de travail d'un cadre/gérant;	Les enseignants, Le professionnel, L'employé de soutien;	Le D.S.P., Le D.S.A.E., Les enseignants, Le professionnel, L'employé de soutien;
11.- Processus d'évaluation d'un D.S.P., d'un cadre ou d'un gérant;	Conditions de travail d'un cadre/gérant;	Les enseignants, Le professionnel, L'employé de soutien;	Le D.S.P., Le D.S.A.E., Les enseignants, Le professionnel, L'employé de soutien;

.../

ANNEXE I

LISTE DE CAS OU S'APPLIQUE L'ARTICLE 12

Sujet	Contenu	Exclu de la délibération	Exclu du vote
12.- Durée du mandat, fixation du salaire et des autres conditions de travail d'un D.S.P., d'un cadre ou d'un gérant;	Conditions de travail d'un cadre/gérant;	Les enseignants, Le professionnel, L'employé de soutien;	Le D.S.P., Le D.S.A.E., Les enseignants, Le professionnel, L'employé de soutien;
13.- Nomination (i.e. promotion, mutation, rétrogradation, réaffectation, reclassement, etc.) ou mise en disponibilité d'un cadre ou d'un gérant à l'emploi du Collège;	Conditions de travail d'un cadre/gérant;	Les enseignants, Le professionnel, L'employé de soutien;	Le D.S.P., Le D.S.A.E., Les enseignants, Le professionnel, L'employé de soutien;
14.- Engagement ou congédiement d'un professionnel;	Engagement d'un professionnel;	-	Le professionnel;
15.- Mise en disponibilité d'un professionnel;	Conditions de travail d'un professionnel;	Le D.S.P., Le D.S.A.E., Les enseignants, L'employé de soutien;	Le D.S.P., Le D.S.A.E., Les enseignants, Le professionnel, L'employé de soutien;
16.- Création ou abolition d'un poste de professionnel;	Questions relatives aux conditions de travail des professionnels;	Le D.S.P., Le D.S.A.E., Les enseignants, L'employé de soutien;	Le D.S.P., Le D.S.A.E., Les enseignants, Le professionnel, L'employé de soutien;
17.- Engagement ou congédiement d'un employé de soutien;	Engagement d'un employé de soutien;	-	L'employé de soutien;

.../

ANNEXE I

LISTE DE CAS OU S'APPLIQUE L'ARTICLE 12

Sujet	Contenu	Exclu de la délibération	Exclu du vote
18.- Mise en disponibilité d'un employé de soutien;	Conditions de travail d'un employé de soutien;	Le D.S.P., Le D.S.A.E., Les enseignants, Le professionnel;	Le D.S.P., Le D.S.A.E., Les enseignants, Le professionnel, L'employé de soutien;
19.- Création ou abolition d'un poste de soutien;	Questions relatives aux conditions de travail des employés de soutien;	Le D.S.P., Le D.S.A.E., Les enseignants, Le professionnel;	Le D.S.P., Le D.S.A.E., Les enseignants, Le professionnel, L'employé de soutien;
20.- Calendrier scolaire (modalités d'élaboration, adoption, révision);	Conditions de travail d'au moins deux (2) catégories d'employés;	Le D.S.P., Le D.S.A.E., Les enseignants, Le professionnel, L'employé de soutien;	Le D.S.P., Le D.S.A.E., Les enseignants, Le professionnel, L'employé de soutien;
21.- Formation de la commission pédagogique;	Conditions de travail de trois (3) catégories d'employés;	Le D.S.P., Le D.S.A.E., Les enseignants, Le professionnel, L'employé de soutien;	Le D.S.P., Le D.S.A.E., Les enseignants, Le professionnel, L'employé de soutien;
22.- Nomination des membres de la commission pédagogique;	Conditions de travail d'au moins trois (3) catégories d'employés;	Le D.S.P., Le D.S.A.E., Les enseignants, Le professionnel, L'employé de soutien;	Le D.S.P., Le D.S.A.E., Les enseignants, Le professionnel, L'employé de soutien;

.../

ANNEXE I

LISTE DE CAS OU S'APPLIQUE L'ARTICLE 12

Sujet	Contenu	Exclu de la délibération	Exclu du vote
23.- Nomination des responsables de la coordination départementale;	Question relative aux conditions de travail des enseignants;	Le D.S.P., Le D.S.A.E., Le professionnel, L'employé de soutien;	Le D.S.P., Le D.S.A.E., Les enseignants, Le professionnel, L'employé de soutien;
24.- Création ou abolition de départements d'enseignement;	Question relative aux conditions de travail des enseignants;	Le D.S.P., Le D.S.A.E., Le professionnel, L'employé de soutien;	Le D.S.P., Le D.S.A.E., Les enseignants, Le professionnel, L'employé de soutien;
25.- Règles générales de gestion des personnels;	Question relative aux conditions de travail de l'ensemble des catégories d'employés;	Le D.S.P., Le D.S.A.E., Les enseignants, Le professionnel, L'employé de soutien;	Le directeur général, Le D.S.P., Le D.S.A.E., Les enseignants, Le professionnel, L'employé de soutien;
26.- Processus ou mandats de négociation relatifs à l'ensemble des catégories d'employés syndiqués;	Question relative aux conditions de travail de l'ensemble des catégories d'employés syndiqués;	Le D.S.P., Le D.S.A.E., Les enseignants, Le professionnel, L'employé de soutien;	Le D.S.P., Le D.S.A.E., Les enseignants, Le professionnel, L'employé de soutien;
27.- Processus ou mandats de négociation relatifs aux enseignants;	Question relative aux conditions de travail des enseignants;	Le D.S.P., Le D.S.A.E., Le professionnel, L'employé de soutien;	Le D.S.P., Le D.S.A.E., Les enseignants, Le professionnel, L'employé de soutien;

.../

ANNEXE I

LISTE DE CAS OU S'APPLIQUE L'ARTICLE 12

Sujet	Contenu	Exclu de la délibération	Exclu du vote
28.- Décision relative à un lock-out;	Question relative aux conditions de travail de l'ensemble des catégories d'employés syndiqués;	Le D.S.P., Le D.S.A.E., Les enseignants, Le professionnel, L'employé de soutien;	Le D.S.P., Le D.S.A.E., Les enseignants, Le professionnel, L'employé de soutien;
29.- Règles générales relatives à la santé et à la sécurité au travail;	Question relative aux conditions de travail de l'ensemble des catégories d'employés;	Le D.S.P., Le D.S.A.E., Les enseignants, Le professionnel, L'employé de soutien;	Le directeur général, Le D.S.P., Le D.S.A.E., Les enseignants, Le professionnel, L'employé de soutien;
30.- Règles relatives à la santé et à la sécurité au travail pour le personnel de soutien.	Question relative aux conditions de travail des employés de soutien.	Le D.S.P., Le D.S.A.E., Les enseignants, Le professionnel.	Le D.S.P., Le D.S.A.E., Les enseignants, Le professionnel, L'employé de soutien.

/lath

1984-05-11

ANNEXE II

RESUME SCHEMATIQUE DES REGLES D'APPLICATION DE L'ARTICLE 12

L'objet de la proposition / Catégories de membres impliqués	Conditions de travail d'un employé	Engagement d'un employé
Le membre lui-même ou des personnes de sa catégorie	- peut délibérer; - ne peut pas voter;	- peut délibérer; - ne peut pas voter;
Personnes appartenant à une autre catégorie d'employés	- ne peut pas délibérer; - ne peut pas voter; Exception: le directeur général peut délibérer et voter.	(aucune restriction)

Inspiré du tableau de la page 3 du document "Rapport et recommandations du comité d'étude sur les conflits d'intérêts", janvier 1981, Cégep de Rimouski.